



2019
INNOVATEUR
de La compétence par conception

DR ROBERT ANDERSON

responsable de l'approche par compétences en formation médicale
École de médecine du Nord de l'Ontario
randerson@nosm.ca
@RobAnders1

LANCEMENT : 2017

Ressource préférée sur le perfectionnement du corps professoral :
cas simulés à l'intention des comités de compétence



Quelles grandes leçons avez-vous tirées durant la mise en œuvre de la CPC?

N'essayez pas de tout faire en même temps; recrutez des champions dès le départ et formez-les au cours du processus. La CPC représente pour eux une excellente occasion de s'investir et de contribuer à définir ce qui se fait à l'échelle locale. Choisissez quelques activités que vous pouvez confier à vos résidents avec un minimum de supervision et établissez une évaluation en conséquence.

Quel a été votre plus grand défi lors de la mise en œuvre de la CPC?

En adoptant la CPC, nous sommes au tout premier rang de la plus importante expérience entreprise dans le domaine de la formation médicale au cours des cent dernières années. Il n'est donc pas facile de convaincre les gens que ce changement est nécessaire. Je suis persuadé que tous seront convaincus de sa nécessité une fois qu'ils verront la CPC à l'œuvre.

D'après vous, quels avantages la CPC procurera-t-elle à votre programme?

La CPC nous aidera à mieux soutenir les apprenants qui éprouvent des difficultés et ceux qui progressent beaucoup plus vite que la moyenne. Dans la CPC, les processus réalisés par les comités de compétence nous aideront à repérer plus rapidement les obstacles qui empêchent les apprenants en difficulté d'avancer et à établir des plans d'apprentissage personnalisés pour les plus performants. La CPC permettra à tout le monde de viser plus haut.

Quels conseils donneriez-vous à d'autres directeurs de programme?

La CPC permet d'améliorer le fonctionnement; elle n'ajoute pas nécessairement du travail. De notre côté, nous avons découvert que nous pouvions préserver ce qui fonctionnait déjà bien et l'intégrer au nouveau paradigme de la CPC. L'idée est de faire en sorte que la CPC remplace les méthodes utilisées par quelque chose de mieux, et de conserver celles que l'on trouve utiles.

Quelle est votre plus grande source de fierté dans votre cheminement vers la CPC?

Je perçois beaucoup d'avantages pour les résidents qui évoluent dans le système actuel et appliqueront l'approche par compétences à leur développement professionnel. J'espère qu'une fois leur formation terminée, le milieu de pratique offrira plus de possibilités de rétroaction authentique pour les membres du corps professoral. Ce changement de culture, espérons-le, aura des répercussions positives sur l'ensemble du continuum de la pratique et les soins aux patients.

Quelle stratégie avez-vous adoptée pour mobiliser vos enseignants et gérer leurs attentes?

Nous veillons à ce que nos messages précisent bien nos objectifs et nos motivations. Nous permettons aux enseignants de s'appropriier le changement et d'en contrôler tous les aspects. Ils savent que nous travaillons ensemble et que nous comptons sur leurs contributions. Ils doivent avant tout sentir qu'ils participent au changement, et non que le changement leur est imposé.

Quels outils utilisez-vous pour mobiliser les enseignants?

Nous leur offrons des séances de perfectionnement du corps professoral et des conseils personnalisés, nous les invitons à s'investir dans les domaines qui correspondent à leurs forces. Nous évitons aussi d'accabler les plus performants. Nous nous concentrons sur nos progrès et nous nous en inspirons pour progresser davantage! Même s'ils sont peu nombreux, nous souhaitons que nos enseignants aient le sentiment de faire réellement partie de notre équipe et qu'ils sachent que leurs opinions et contributions sont prises en compte.

